Asal : Hadiah Pembelian
Terima Tgl :
No Induk :
Pengkatalog :
Klass S
658.111
WIN
p
Digital Repository Universitas Jember

PENGARUH *ORGANIZATIONAL- BASED SELF-ESTEEM* TERHADAP HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA DOSEN AKUNTANSI

(Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta di Jember)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

Milik UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

Oleh :

WAHYU AGUS WINARNO
NIM. 010810301144

JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2005

Digital Repository Universitas Jember

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH ORGANIZATIONAL-BASED SELF-ESTEEM TERHADAP HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA DOSEN AKUNTANSI STUDI EMPIRIS PADA PERGURUAN TINGGI NEGERI (PTN) DAN PERGURUAN TINGGI SWASTA (PTS) DI JEMBER

Yang disusun oleh :

Nama : Wahyu Agus Winarno

NIM : 010810301144

Jurusan : S-1 Akuntansi

telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

23 Juli 2005

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar S a r j a n a dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

Ketua,

Drs. Imam Mas'ud, MM, Ak
NIP. 131 832 326

Sekretaris,

Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak
NIP. 132 133 391

Anggota I,

Rochman Effendi , SE, M. Si, Ak
NIP. 132 257 932

Anggota II,

Dra. Yosefa Sayekti, M. Com, Ak
NIP. 131 884 898

Mengetahui/Menyetujui

Universitas Jember

Fakultas Ekonomi

Dekan,

Dr. H. Sarwedi, MM
NIP. 131 276 658

Digital Repository Universitas Jember

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Organizational-based Self-esteem* terhadap hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Dosen Akuntansi (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta di Jember)

Nama : Wahyu Agus Winarno
NIM : 010810301144
Jurusan : S-1 Akuntansi

Pembimbing I	Pembimbing II
Rochman Effendi, SE, M.Si, Ak	Dra. Yosefa Sayekti, M Com, Ak
NIP. 132 257 932	NIP. 131 884 898

Ketua Jurusan Akuntansi

Drs. Imam Mas'ud, MM, Ak
NIP. 131 832 326

Tanggal Persetujuan : 13 Juli 2005

Digital Repository Universitas Jember

MOTTO

"Kesabaran adalah matahari, kesadaran adalah bumi, keberanian menjadi cakrawala dan perjuangan adalah pelaksanaan kata-kata"

(W.S Rendra)

"Tujuan bukan utama, yang utama adalah prosesnya"

(Iwan Fals)

"Jalanilah kehidupan ini dengan pandangan kedepan dan ketika kamu dipersimpangan lihat kanan, kiri dan sekelilingmu tetapi ketika kamu merasa tersesat tengoklah kebelakang sembari mengingat dan memetik hikmah dari sepanjang jalan kehidupan yang telah kamu lalui"

(Wahyu A W)

Milik UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

Digital Repository Universitas Jember

Persembahan

Karya ini kupersembahkan untuk...

1. *Bapak dan ibundaku tercinta*
2. *Adik-adikku yang tersayang*
3. *Guru/dosen yang telah mendidikku*
4. *Almamater tercinta*
5. *Sobat-sobat seperjuangan*

Digital Repository Universitas Jember

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wahyu Agus Winarno

NIM : 010810301144

Jurusan : Akuntansi / S-1

Menyatakan bahwa :

Judul Skripsi : Pengaruh *Organizational-based Self-esteem* terhadap hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Dosen Akuntansi (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta di Jember)

Adalah murni karya penulis dan bukan merupakan penjiplakan dari karya penelitian orang lain.

Penulis,

(Wahyu Agus Winarno)

Digital Repository Universitas Jember

UNTUK UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

ABTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berhubungan dengan kepuasan kerja dan apakah *organizational-based self-esteem* mempengaruhi hubungan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan pada dosen akuntansi di Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Jember. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah purposive sampling. Sampel penelitian ini berjumlah 35 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan pendekatan interaksi. Variabel independen pada penelitian ini adalah komitmen organisasi dan variabel dependennya adalah kepuasan kerja, sedangkan *organizational-based self-esteem* merupakan variabel moderating. Hipotesis satu (H_1) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja. Sedangkan hipotesis duanya (H_2) adalah *organizational-based self-esteem* mempengaruhi hubungan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi (*p* value) komitmen organisasi sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menerima hipotesis satu (H_1) yang diajukan. Sedangkan hipotesis dua (H_2) yang menyatakan bahwa *organizational-based self-esteem* mempengaruhi hubungan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja, ditolak oleh peneliti. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi (*p* value) dari interaksi komitmen organisasi dengan *organizational-based self-esteem* sebesar 0.177 yaitu lebih besar dari 0,05.

Kata kunci : Hubungan, Komitmen organisasi, *organizational-based self-esteem*, Kepuasan kerja.

Digital Repository Universitas Jember

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT penulis haturkan karena limpahan rahmat, barokah dan hidayah-Nya penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh *Organizational-based Self-esteem* terhadap hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Dosen Akuntansi Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Jember". Skripsi ini merupakan karya asli penulis dan merupakan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Adapun penyusunan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Banyak sekali hikmah yang dapat penulis petik dari penulisan skripsi ini sebagai tambahan dan juga pengetahuan sebagai bekal hidup.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya dukungan, bantuan dan peran serta dari berbagai pihak baik berupa tenaga, pikiran, dan waktu sampai terselesaikannya skripsi ini. Untuk itulah dalam kesempatan ini penulis dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Sarwedi, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Drs. Imam Mas'ud, MM, Ak selaku Ketua Jurusan Akuntansi dan Bapak Drs. Wasito, M.Si, Ak selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Bapak Rochman Effendi, SE, M.Si, Ak dan Ibu Dra. Yosefa Sayekti, M Com, Ak selaku Dosen Pembimbing I dan II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan untuk terselesaikannya skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen seluruh Jurusan Akuntansi khususnya dan Fakultas Ekonomi pada umumnya, terima kasih atas ilmu yang diberikan selama ini.

Digital Repository Universitas Jember

19. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima Kasih semua.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini memiliki keterbatasan yang menyebabkan skripsi ini jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak. Wassalam.

Penulis

Milik UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

Digital Repository Universitas Jember

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
LEMBAR PENGESAHAN ii
LEMBAR PERSETUJUAN iii
MOTTO iv
PERSEMBAHAN v
PERNYATAAN vi
ABSTRAKSI vii
KATA PENGANTAR viii
DAFTAR ISI xi
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR LAMPIRAN xvi

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 4
1.3 Tujuan Penelitian 4
1.4 Manfaat Penelitian 4

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 5
2.1 Penelitian Terdahulu 5
2.2 Landasan Teori 6
2.2.1 Komitmen Organisasi 6
2.2.2 Kepuasan Kerja 8
2.2.3 *Organizational-based Self-esteem* 9
2.3 Kerangka Teoritis 10
2.4 Pengembangan Hipotesis 10
2.4.1 Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja 10

Digital Repository Universitas Jember

2.4.2 Pengaruh *Organizational-based Self–esteem* terhadap hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja 11

BAB III METODE PENELITIAN 13

3.1 Jenis dan Sumber Data 13

3.2 Populasi dan Sampel 13

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel 13

3.3.1 Komitmen Organisasi 13

3.3.2 Kepuasan Kerja 14

3.3.3 *Organizational-based Self-esteem* 14

3.4 Teknik Analisis Data 14

3.4.1 Statistik Deskriptif 14

3.5 Uji Kualitas Data 15

3.5.1 Uji Validitas Data 15

3.5.2 Uji Reliabilitas Data 15

3.6 Uji Hipotesis 16

3.7 Uji Statistik 17

3.7.1 Uji T (pengujian koefisien regresi parsial) 17

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 18

4.1 Analisis Deskriptif 18

4.1.1 Gambaran Umum Responden 19

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian 22

4.2 Pengujian Kualitas Data 22

4.2.1 Uji Validitas Data 23

4.2.1.1 Komitmen Organisasi 23

4.2.1.2 *Organizational-based Self-esteem* 24

4.2.1.3 Kepuasan Kerja 25

4.2.2 Uji Reliabilitas Data 25

4.2.3 *Uji Outlier* 26

4.3 Pengujian Hipotesis 26

Digital Repository Universitas Jember

4.3.1 Pengujian Hipotesis I (H_1) 27
4.3.2 Pengujian Hipotesis II (H_2) 28
4.4 Pembahasan 29
4.4.1 Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja 29
4.4.2 Pengaruh *Organizational-based Self-esteem* terhadap hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja 29

BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN 30
5.1 Kesimpulan 30
5.2 Keterbatasan 30
5.3 Saran 31

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

MILIK UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

Digital Repository Universitas Jember

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 : Sampel Dan Tingkat Penyebarannya 18

Tabel 4.2 : Rekapitulasi Responden Berdasarkan Instansi 19

Tabel 4.3 : Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 19

Tabel 4.4 : Rekapitulasi Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar 20

Tabel 4.5 : Rekapitulasi Responden Berdasarkan Staff Mengajar 20

Tabel 4.6 : Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan 21

Tabel 4.7 : Rekapitulasi Responden Berdasarkan Pekerjaan Lain Sebagai Dosen Akuntansi 21

Tabel 4.8 : Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian 22

Tabel 4.9 : Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi 23

Tabel 4.10 : Hasil Uji Validitas Variabel *Organizational-based Self-esteem* 24

Tabel 4.11 : Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja 25

Tabel 4.12 : Hasil Uji Reliabilitas 26

Tabel 4.13 : Hasil Pengujian Regresi Hipotesis I 27

Tabel 4.14 : Hasil Pengujian Regresi Hipotesis II 28

Digital Repository Universitas Jember

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Teoritis..... 10

Digital Repository Universitas Jember

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Rekapitulasi Jumlah Responden

Lampiran 3 : Hasil Statistik Deskriptif

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas Data

Lampiran 5 : Hasil Uji Reliabilitas Data

Lampiran 6 : Hasil Uji *Outlier*

Lampiran 7 : Hasil Uji Hipotesis

Lampiran 8 : Surat Ijin Penelitian

Lampiran 9 : Kartu Konsultasi

Digital Repository Universitas Jember

Milik UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Dalam era perkembangan bisnis yang turbulen dan cepat, banyak menimbulkan jenis-jenis transaksi baru, alat keuangan baru dan berbagai perkembangan lain yang perlu diperhitungkan dalam proses akuntansi. Kecenderungan seperti ini akan terus terjadi di masa depan, sehingga lulusan pendidikan akuntansi akan selalu dituntut kemampuannya untuk memecahkan hal-hal baru yang timbul (Baridwan, 1996 dalam Widuri, 2003). Begitu juga perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat akan berpengaruh terhadap akuntansi. Sebagai disiplin ilmu yang sangat erat terkait dengan penyajian informasi, perkembangan teknologi informasi secara langsung berdampak pada berbagai bidang yaitu dalam penyediaan informasi akuntansi, keuangan, manajemen dan juga pada fungsi atestasi. Perubahan besar tersebut perlu diperhitungkan dalam pendidikan akuntansi agar lulusan akuntansi mempunyai pengetahuan yang cukup di bidang ini.

Agar arah pendidikan dapat dicapai sesuai dengan yang diinginkan, maka perlu suatu kondisi yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan yaitu menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik, ketrampilan, profesionalisme, dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Kondisi yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan antara lain orientasi profesional, kesempatan pembelajaran organisasi, kualitas pembelajaran, dan partisipasi semua personel yang ada dalam lingkungan pendidikan tinggi itu (Murtiyani, 2000).

Dalam usaha penciptaan kondisi tersebut, peran dan partisipasi dosen akuntansi sangat penting, karena dosen akuntansi sebagai SDM dalam suatu organisasi merupakan sumber vital yang senantiasa melekat pada setiap organisasi sebagai faktor penentu keberhasilan. Partisipasi dosen akuntansi dapat diamati melalui produktivitas, etos kerja, kinerja, dan prestasi kerja mereka selama proses belajar mengajar. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan aspek kepuasan kerja yang tinggi. Nazar (dalam Widuri, 2003) menyatakan bahwa jika seseorang tidak puas terhadap kerja atau tugasnya, kerapkali mereka akan melakukan tugas

Digital Repository Universitas Jember

mereka dengan sambil lalu. Sebaliknya jika mereka merasa puas dan merasa kerja itu sesuai dengan jiwa mereka, maka prestasi kerja mereka akan meningkat. Dengan kepuasan kerja yang tinggi diharapkan kinerja dan produktivitas para dosen akuntansi semakin meningkat, terutama dosen akuntansi yang berada dalam jurusan akuntansi. Karena merekalah yang memberikan kontribusi terbesar dalam proses belajar mengajar di jurusan akuntansi, yang nantinya akan berdampak pada tingginya mutu lulusan mahasiswa jurusan akuntansi dan menjadikan mahasiswa akan lebih siap dan mampu menghadapi persaingan di era global.

Meskipun perasaan puas atau tidaknya seseorang sangat relatif namun studi mengenai kepuasan kerja perlu dilakukan. Penelitian mengenai kepuasan kerja umumnya menguji antara kepuasan kerja dengan implikasinya atau konsekuensinya dan faktor-faktor yang menjadi penyebabnya. Luthans (1998) menyatakan bahwa timbulnya kepuasan kerja disebabkan persepsi seorang pekerja mengenai sejauh mana pekerjaannya dapat memberikan sesuatu yang penting bagi dirinya. Kepuasan kerja lebih menitikberatkan pada sikap pekerja terhadap pekerjaan tertentu.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 1996). Banyak penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan kepuasan kerja. Penelitian Aranya dan Ferris, 1982 (dalam Susanto, 2004) mendukung hipotesis bahwa komitmen organisasional mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil ini juga didukung oleh Bateman dan Straser, 1984, yang menemukan bahwa komitmen organisasi mendahului kepuasan kerja (dalam Cahyono dan Ghozali, 2002), Poznanski dan Bline, 1997, dalam studinya juga menyatakan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional adalah saling melengkapi dan harmonis mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja (dalam Trinaningsih dan Ardiyanto, 2002). Studi terbaru dari Susanto (2004) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik.

Dalam penelitian lain yang menguji hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Misalnya penelitian William

Digital Repository Universitas Jember

dan Hazar (1986) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang mendahului komitmen organisasi (dalam Cahyono dan Ghozali, 2002) sedangkan Gregson (1982), Mueller (1986), dan Mathieu (1988) menyatakan bahwa komitmen tidak mempengaruhi kepuasan kerja (dalam Susanto, 2004). Oleh karena itu, menurut Poznanski dan Bline, 1997 (dalam Cahyono dan Ghozali, 2002) penelitian yang menguji hubungan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja merupakan satu topik yang menarik dan banyak kegunaannya dalam penelitian-penelitian bidang akuntansi perilaku. Selain hal tersebut, Ferris, 1981 (dalam Cahyono dan Ghozali, 2002) menyatakan bahwa sifat dari komitmen organisasional dapat berubah sepanjang waktu. Hal ini merupakan salah satu yang menjadi alasan peneliti untuk memilih topik penelitian ini dan mengkaji kembali hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

Penelitian ini mencoba memasukan variabel moderating yaitu variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan langsung antara variabel independen dengan variabel dependen (Indriantoro dan Supomo, 1999). Variabel moderating yang dimasukkan dalam penelitian ini adalah *organizational-based self-esteem* yang diduga dapat mempengaruhi hubungan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

Organizational-based self-esteem adalah penilaian yang diberikan seseorang terhadap dirinya sendiri sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi (Pierce, Gardner, Cummings, dan Dunham, 1989 dalam Kreitner dan Kinicki, 2001). Seseorang yang memiliki *organizational-based self-esteem* yang tinggi cenderung menilai diri mereka sendiri sebagai orang yang penting, efektif, dan berarti. Ada beberapa konsekuensi dari *organizational-based self-esteem*, yaitu antara lain komitmen organisasi dan kepuasan (Kreitner dan Kinicki, 2001). Sehingga tingkat *organizational-based self-esteem* yang tinggi akan mempengaruhi komitmen organisasional dan kepuasan.

Penilaian seseorang yang tinggi terhadap dirinya sendiri dalam organisasi, akan memperkuat/meningkatkan keterlibatan seseorang tersebut dalam organisasi dan berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Begitu juga dengan anggapan/penilaian seseorang sebagai anggota yang berarti, efektif dan

Digital Repository Universitas Jember

menguntungkan, secara tidak langsung seseorang tersebut merasa senang dan sesuai terhadap organisasi itu. Dengan kata lain mereka merasa puas dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan dari penelitian ini yaitu apakah *organizational-based self-esteem* mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah menemukan bukti empiris untuk menguji ada tidaknya pengaruh *organizational-based self-esteem* terhadap hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Memberikan bukti secara empiris tentang ada tidaknya pengaruh *organizational-based self-esteem* terhadap hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja.
2. Dapat memberikan kontribusi dalam membangun landasan teori yang kuat mengenai kepuasan kerja di bidang akuntansi pendidikan.
3. Diharapkan dapat dijadikan acuan penelitian lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan masalah ini.
4. Untuk memperjelas beberapa faktor kontinjensi yang mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Faktor kontinjensi yang dibahas dalam penelitian ini adalah variabel *organizational-based self-esteem*.

Digital Repository Universitas Jember

Milik UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Temaluru (1994) dalam Susanto, 2004 meneliti hubungan antara komitmen terhadap organisasi dengan faktor demografi dengan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen terhadap organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Quarless (1995) dalam Susanto, 2004 meneliti mekanisme yang mempengaruhi komitmen internal auditor, kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Hasil penelitiannya menunjukkan hubungan yang positif antara komitmen organisasional dengan kepuasan kerja. Penelitian Poznanski dan Bline (1997) dalam Susanto, 2004 yang meneliti hubungan sebab akibat antara komitmen (organisasional dan profesional) dengan kepuasan kerja menemukan bukti bahwa komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Rahmawati dan Widagdo (2001) meneliti hubungan antara komitmen organisasi, komitmen profesi dengan keinginan berpindah dan kepuasan kerja melalui konflik peran pada akuntan di Indonesia. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui konflik peran.

Cahyono dan Ghozali (2002) meneliti pengaruh jabatan, budaya organisasional, dan konflik peran terhadap hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasi dan komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Trinaningsih dan Ardiyanto (2002) meneliti pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja auditor dengan motivasi sebagai variabel intervening. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Susanto (2004) meneliti pengaruh komitmen organisasional, komitmen profesional dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik. Hasil

Digital Repository Universitas Jember

penelitian tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasional, komitmen profesional dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Komitmen Organisasi

Robbins (1996) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasional atau komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu sikap kerja. Komitmen dari seseorang merupakan gambaran dari perasaan orang tersebut, yaitu perasaan suka maupun tidak suka terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen organisasi juga mencerminkan tingkat keterlibatan atau identifikasi seseorang individu dengan suatu organisasi dan juga tingkat komitmennya terhadap tujuan organisasi (Kreitner dan Kinicki, 2001).

Menurut Robinson (1996) dalam Arifuddin, Anik, dan Wahyudi (2002) yang dimaksud dengan komitmen organisasi yaitu;

1. Suatu keadaan atau derajad sejauh mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.
2. Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi.
3. Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi.

Komitmen organisasional cenderung didefinisikan sebagai perpaduan antara sikap dan perilaku. Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2000) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap yaitu;

1. Sebuah persamaan perasaan dengan tujuan organisasi.
2. Merasa terlibat dalam pelaksanaan kewajiban organisasi.
3. Perasaan setia terhadap organisasi.

Digital Repository Universitas Jember

Menurut Meyer dan Allen, 1990 (dalam Luthans 1998) konstruksi komitmen organisasi meliputi elemen keinginan, kebutuhan dan kewajiban yang diwakili oleh tiga dimensi. Dimensi tersebut adalah sebagai berikut ini;

1. Komitmen afektif (*affective commitment/ affective attachement*), komitmen ini adalah tingkat kelekatan atau ikatan emosional seseorang, keberpihakan, dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Komitmen kontinuan (*continuance commitment*), komitmen ini adalah komitmen yang didasarkan pada biaya-biaya yang harus ditanggung bila seseorang meninggalkan organisasi.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*), komitmen ini adalah perasaan yang dimiliki oleh seseorang untuk wajib tetap dalam organisasi.

Staw, 1995 (dalam Steers, Porter, dan Bigley, 2002) berpendapat bahwa biasanya komitmen organisasi diwujudkan sebagai ikatan psikologis individu terhadap organisasi, termasuk didalamnya rasa keterlibatan dalam pekerjaan, loyalitas, dan kepercayaan akan nilai-nilai yang dianut organisasi. Ia juga mengemukakan bahwa terdapat tiga proses atau tahap perkembangan komitmen organisasional yang dimiliki seseorang.

1. *Compliance*, tahap ini seseorang menerima pengaruh, baik dari luar maupun dari dalam diri orang tersebut untuk memperoleh sesuatu, misalnya gaji.
2. *Identification,* dalam tahap ini seseorang menerima pengaruh orang lain untuk mempertahankan hubungan yang memuaskan dan realisasi pribadi. Seseorang akan merasa bangga menjadi anggota atau bagian dari organisasi.
3. *Internalization*, tahap ini seseorang menemukan nilai-nilai dalam organisasi yang secara intrinsik memberikan keuntungan dan sejalan dengan nilai-nilai pribadinya.

Rahmawati dan Widagdo (2001) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah kekuatan relatif untuk berpihak dan terlibat dalam organisasi termasuk juga keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk organisasi serta keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Digital Repository Universitas Jember

2.2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja telah lama menarik perhatian banyak penelitian terutama berkaitan dengan bidang akuntansi perilaku. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku padanya, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu (As'ad, 1995). Kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001) adalah tanggapan emosional atau afektif terhadap berbagai tahapan pekerjaan seseorang.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 1996). Davis dan Newstorm (1993) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka, perasaan senang atau tidaknya seseorang yang relatif terhadap pekerjaannya yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi.

Menurut Rahmawati dan Widagdo (2003), bila seseorang pegawai bergabung dengan suatu organisasi, ia akan membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja.

Luthans (1998) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi penting yaitu;

1. Dimensi pertama, kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap pekerjaan. Hal ini tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga atau hal ini tidak dapat dinyatakan tetapi akan tercermin dalam sikap seseorang.
2. Dimensi kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang.
3. Dimensi ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubuangan dengan berbagai sikap lainnya dari para individu yang bersifat positif.

Digital Repository Universitas Jember

As'ad (1995) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain sebagai berikut ini.

1. Faktor psikologis, faktor ini erat hubungannya dengan psikologis/kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman dan ketenangan dalam kerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan minat terhadap pekerjaan, dan keahlian dan ketrampilan.
2. Faktor sosial, faktor ini erat hubungannya dengan hubungan karyawan dengan sesama karyawan, organisasi karyawan, atasan dan bawahan.
3. Faktor fisik, faktor ini erat hubungannya dengan kondisi fisik lingkungan kerja. Faktor ini meliputi kondisi dan situasi kerja, keamanan dalam bekerja, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, dan kondisi kesehatan karyawan.
4. Faktor finansial, faktor ini erat hubungannya dengan kesejahteraan karyawan, meliputi sistem dan besarnya gaji yang diterima, tunjangan, jaminan sosial dan promosi.

2.2.3 *Organizational-based Self-esteem*

Self-perceived competency dan *self-evaluation* adalah suatu hasil dari pengalaman dan pembelajaran sosial dan merupakan nilai yang diberikan seseorang terhadap dirinya sebagai akibat dari interaksinya dengan orang lain (Mc Allister dan Bigley, 2002 dalam Widyastuti, 2003). Orang-orang yang bekerja di dalam suatu organisasi mungkin menilai dirinya berharga, penting, dan dipercaya sebagai anggota organisasi. Penilaian terhadap diri sendiri disebut *organizational-based self-esteem. Organizational-based self-esteem* adalah penilaian yang diberikan seseorang terhadap dirinya sendiri sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi (Pierce, Gardner, Cummings, dan Dunham, 1989 dalam Kreitner dan Kinicki, 2001). Gardner dan Pierce (1998) dalam Widyastuti (2003) mendefinisikan *organizational-based self-esteem* sebagai evaluasi seseorang terhadap kemampuan pribadinya dan keberadaannya sebagai anggota organisasi.

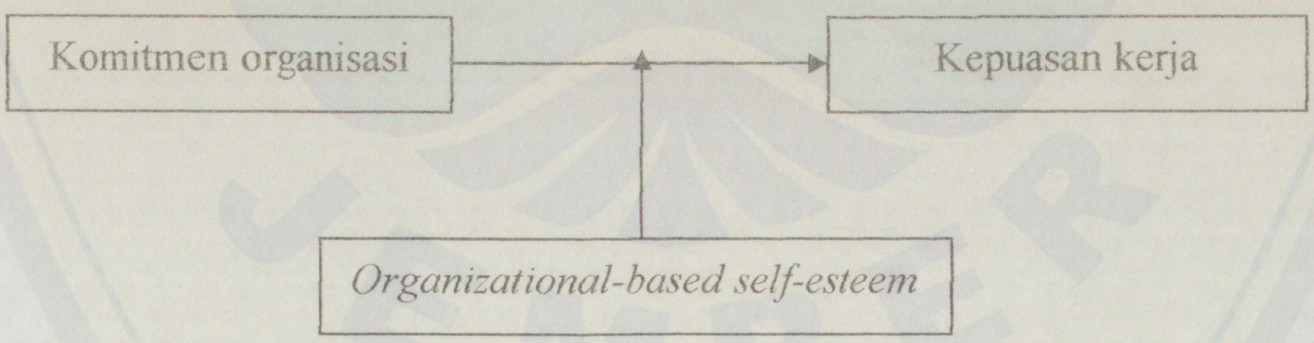
Digital Repository Universitas Jember

Milik UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

Karyawan yang memiliki *organizational-based self-esteem* yang tinggi cenderung menilai diri mereka sendiri sebagai orang yang penting, efektif, dan berarti (Kreitner dan Kinicki, 2001). Orang-orang yang memiliki *organizational-based self-esteem* yang tinggi juga meyakini bahwa mereka adalah anggota organisasi yang dipercaya, berharga dan menguntungkan (Mc Allister dan Bigley, 2002 dalam Widyastuti, 2003). Oleh karena itu, orang-orang yang memiliki tingkat *organizational-based self-esteem* yang tinggi akan cenderung menjadi warga organisasi yang baik dan akan melakukan pekerjaannya secara lebih baik daripada orang-orang yang mempunyai tingkat *organizational-based self-esteem* rendah. Dengan kata lain, hanya orang-orang yang memiliki *self-image* (gambaran diri) yang positif sebagai anggota suatu organisasi yang akan mampu untuk melakukan usaha ekstra untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi dan mempunyai komitmen terhadap organisasinya (Kumala, 2004).

2.3 Kerangka Teoritis

Sesuai dengan yang telah diuraikan di muka, penelitian tentang pengaruh *organizational-based self-esteem* terhadap hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja ini, maka model yang ditunjukkan dalam gambar 2.1 menggambarkan suatu kerangka konseptual sebagai panduan sekaligus alur pikir dan sebagai perumusan hipotesis.



Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran Teoritis

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Aranya et al (1981) dalam Susanto (2004) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-

Digital Repository Universitas Jember

tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja telah banyak diteliti. Rahmawati dan Widagdo (2001) meneliti hubungan antara komitmen organisasi, komitmen profesi dengan keinginan berpindah dan kepuasan kerja. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui konflik peran.

Trinaningsih dan Ardiyanto (2003) meneliti pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja auditor dengan motivasi sebagai variabel intervening. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Susanto (2004) meneliti pengaruh komitmen organisasional, komitmen profesional dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasional, komitmen profesional dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan temuan penelitian di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2.4.2 Pengaruh *Organizational-based Self-esteem* terhadap hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Organizational-based self-esteem adalah penilaian yang diberikan seseorang terhadap dirinya sendiri sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi (Pierce, Gardner, Cummings, dan Dunham, 1989 dalam Kreitner dan Kinicki, 2001). Tingkat *organizational-based self-esteem* yang tinggi akan mempengaruhi komitmen organisasi secara positif (Pierce et al, 1989 dalam Kumala, 2004). Seseorang yang menilai diri mereka sendiri sebagai orang yang penting, efektif, berarti dan berharga akan mengintegrasikan organisasi dalam kehidupannya, internalisasi organisasi dan menjadikan tujuan dan sistem nilai organisasi sebagai bagian dari kehidupannya, dan mereka berkeinginan untuk tetap tinggal di dalam organisasi. Begitu juga penilaian tinggi yang diberikan

Digital Repository Universitas Jember

seseorang terhadap dirinya sendiri, secara umum orang tersebut akan merasa semakin puas. Dalam hal ini maka tingkat *organizational-based self-esteem* yang tinggi akan mempengaruhi komitmen organisasi dan kepuasan kerja (Widyastuti, 2003). Peneliti terdahulu telah menemukan hubungan yang kuat dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Maka dimensi *organizational-based self-esteem* mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi dalam hubungannya dengan kepuasan kerja. Dari uraian tersebut dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai berikut;

H_2 : *Organizational-based self-esteem* mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja

Digital Repository Universitas Jember

Milik UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, data primer merupakan data utama dalam penelitian yang diperoleh dari responden secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden, yaitu para dosen akuntansi pada Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di kota Jember. Metode kuesioner ini digunakan karena mempunyai keunggulan-keunggulan tersendiri misalnya dapat meminimalisasi kemungkinan terjadinya bias oleh peneliti.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah dosen akuntansi pada PTN dan PTS di Jember. Dosen akuntansi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dosen yang mengajar mata kuliah akuntansi dan berada dalam lingkup akuntansi atau berada dalam jurusan akuntansi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan cara pemilihan sampel bertujuan (*purposive sampling*) yaitu sebuah sampel non-probability yang menyesuaikan dengan kriteria (pertimbangan) tertentu (Cooper dan Mory, 1999 dalam Arifuddin dkk, 2002). Kriteria yang digunakan yaitu pada saat penelitian dosen tersebut bertugas aktif (tidak sedang cuti atau pendidikan). Sedangkan metode pengumpulan data adalah dengan teknik *snowball* yaitu dengan menitipkan kuesioner kepada beberapa dosen akuntansi untuk disebarluaskan kepada dosen-dosen akuntansi di instansi masing-masing.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.3.1 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 1996). Untuk mengukur komitmen organisasi digunakan instrumen yang dikembangkan oleh

Digital Repository Universitas Jember

kerja dan *organizational-based self-esteem*) tersebut, digunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan rata-rata, median kisaran, dan standar deviasi.

3.5 Uji Kualitas Data

3.5.1 Uji Validitas Data

Sebuah instrumen dikatakan valid jika instrumen itu mampu mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi dan tujuan tertentu (Indriantoro dan Supomo, 1999). Uji validitas data untuk mereduksi metode yang secara umum dipakai yaitu dengan mengkorelasikan antara skor individu yang diperoleh dari masing-masing item atau butir dengan skor total dari masing-masing item (Arikunto, 1996).

Kriteria yang ditetapkan untuk mengukur valid tidaknya suatu data adalah r-hitung (koefisien korelasi) lebih besar dari r-tabel (nilai kritis) pada taraf signifikansi 0,05. (Indriantoro dan Supomo, 1999) suatu instrumen pengukur dikatakan valid jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis. Teknik korelasi yang digunakan memakai rumus korelasi *Product Moment (Pearson Correlation)* (Arikunto, 1996) yang dapat dituliskan sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)^{1/2}(\sum y^2 - (\sum y)^2)^{1/2}}$$

keterangan : r = koefisien korelasi *product moment*

n = banyaknya sampel

x = variabel yang mempengaruhi (variabel bebas)

y = variabel yang dipengaruhi (variabel terikat)

3.5.2 Uji Reliabilitas Data

Konsep reliabilitas dapat dipahami melalui ide dasar konsep tersebut yaitu konsistensi (Indriantoro dan Supomo, 1999). Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan beberapa kali. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai *cronbach alpha* lebih dari 0,6 (Nunnally, 1981, dalam Susanto 2004).

Digital Repository Universitas Jember

Milik UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen akuntansi yang berada dalam Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di wilayah Jember. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui survei dengan mendistribusikan kuesioner kepada dosen akuntansi. Responden diminta untuk menyatakan tingkat persetujuan mereka atas pernyataan yang diajukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban dari lima jawaban yang tersedia. Peneliti telah mendistribusikan kuesioner dalam jangka waktu kurang lebih satu bulan (Mei-Juni 2005) berjumlah 35 kuesioner, yang didistribusikan kepada Universitas Jember, Universitas Muhammadiyah Jember, STIE Mandala Jember, Akademi Akuntansi IKIP PGRI Jember, dan STIE Dharma Nasional Jember.

Dari jumlah kuesioner yang disebarkan, baik itu melalui penyebaran secara langsung maupun yang disebarkan melalui perwakilan di instansi masing-masing, jumlah kuesioner yang dikembalikan kepada peneliti berjumlah 32 kuesioner. Dari pengujian *outlier*, diketemukan 1 (satu) data atau kasus yang *outlier* (lampiran 6), data *outlier* harus dikeluarkan dari data penelitian dan tidak dipergunakan dalam pengujian selanjutnya, karena dianggap tidak mencerminkan sebaran data yang sesungguhnya. Berdasarkan hal tersebut, maka data yang selanjutnya diolah adalah sebanyak 31. Data sampel dan tingkat penyebarannya dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 4.1

Sampel dan Tingkat Penyebarannya

Total kuesioner yang dibagikan	35 lembar
Total kuesioner yang dikembalikan	32 lembar
Total kuesioner yang tidak dikembalikan	3 lembar
Tingkat pengembalian	91,43 %
Total kuesioner yang tidak lengkap	0

Digital Repository Universitas Jember

Tabel 4.1 Lanjutan

Total kuesioner yang *outlier*	1
Total kuesioner yang dapat diolah	31 lembar
Prosentase kuesioner yang dapat diolah	88,57 %

Sumber : Data kuesioner peneliti

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden menyajikan data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Tabel 4.2

Rekapitulasi Responden Berdasarkan Instansi

Nomor	Instansi	Frekuensi	Prosentase (%)
1	PTN	12	37,5
2	PTS	20	62,5
Total		32	100,0

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diamati bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa yang berada di PTN berjumlah 12 orang yaitu 37,5%, sedangkan yang berada di lingkup PTS berjumlah 20 orang yaitu sebesar 62,5%.

Tabel 4.3

Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Nomor	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Laki-laki	18	56,3
2	Wanita	14	43,7
Total		32	100,0

Sumber : Data primer diolah

Digital Repository Universitas Jember

Berdasarkan tabel 4.3 dapat kita amati bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 18 orang atau sebesar 556,3% dari total responden, sedangkan wanita berjumlah 14 orang yaitu 43,7% dari total responden.

Tabel 4.4

Rekapitulasi Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar

Nomor	Pengalaman Mengajar	Frekuensi	Prosentase (%)
1	< 1 tahun	4	12,5
2	1 s/d 10 tahun	17	53,1
3	> 10 tahun	11	34,4
Total		32	100,0

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.4 dapat kita lihat bahwa responden yang berpengalaman mengajar sebagai staff selama < 1 tahun berjumlah 4 orang yaitu sebesar 12,5%, sedangkan yang berpengalaman mengajar 1 s/d 10 tahun berjumlah 17 orang yaitu sebesar 53,1%, dan responden yang berpengalaman mengajar sebagai staff selama > 10 tahun berjumlah 11 orang yaitu sebesar 34,4%.

Tabel 4.5

Rekapitulasi Responden Berdasarkan Staff Mengajar

Nomor	Staff Mengajar	Frekuensi	Prosentase (%)
1	PTN	5	15,6
2	PTS	20	62,5
3	Keduanya	7	21,9
Total		32	100,0

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.5 dapat kita lihat bahwa responden yang mengajar di PTN berjumlah 5 orang yaitu sebesar 15,6%, sedangkan yang mengajar di PTS

Digital Repository Universitas Jember

berjumlah 20 orang yaitu sebesar 62,5%. dan yang mengajar keduanya berjumlah 7 orang yaitu sebesar 21,9% dari total responden.

Tabel 4.6

Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Nomor	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	S1	17	53,1
2	S2	15	46,9
3	S3	0	0,0
Total		32	100,0

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.6 dapat kita amati bahwa responden dengan tingkat/jenjang pendidikannya S1 berjumlah 17 orang yaitu sebesar 53,1%, sedangkan yang tingkat pendidikannya S2 berjumlah 15 orang yaitu sebesar 46,9%, dan responden yang jenjang pendidikannya S3 tidak ada.

Tabel 4.7

Rekapitulasi Responden Berdasarkan Pekerjaan Sampingan Selain sebagai Dosen Akuntansi

Nomor	Bekerja	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Ya	9	28,1%
2	Tidak	23	71,9%
Total		32	100,0

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.7 dapat kita lihat bahwa responden yang hanya bekerja sebagai dosen akuntansi saja adalah berjumlah 23 orang yaitu sebesar 71,9%, dan sedangkan selain sebagai dosen akuntansi juga mempunyai pekerjaan sampingan sebagai akuntan publik/ akuntan intern/ akuntan pemerintahan, berjumlah 9 orang yaitu sebesar 28,1% dari total responden.

Digital Repository Universitas Jember

Digital Repository Universitas Jember

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis responden yang telah dilakukan pada 32 responden telah memenuhi kriteria untuk diolah lebih lanjut. Tahap selanjutnya adalah mengolah data mengenai statistik deskriptif variabel penelitian. Hasil pengolahan data penelitian tampak pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8

Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel penelitian	N	Min	Max	Mean	Std. deviasi
Komitmen Organisasi (X_1)	32	31	53	41,66	6,675
Organizational-based Self-Esteem (X_2)	32	31	45	36,19	3,355
Kepuasan Kerja (Y)	32	12	20	15,56	1,883

Sumber : *Output SPSS*

Hasil analisis mengenai variabel penelitian yang ditunjukkan oleh tabel 4.8 menunjukkan bahwa pada variabel komitmen organisasi rata-rata total jawaban responden adalah sebesar 41,66 dengan nilai minimum sebesar 31 dan nilai maksimum sebesar 53 serta standar deviasi sebesar 6,675. Untuk penilaian terhadap variabel *organizational-based self-esteem* rata-rata total jawaban responden adalah sebesar 36,19 dengan nilai minimum sebesar 31 dan nilai maksimum sebesar 45 serta standar deviasi sebesar 3,355. Sedangkan untuk penilaian terhadap variabel kepuasan kerja rata-rata total jawaban responden adalah sebesar 15,56 dengan nilai minimum sebesar 12 dan nilai maksimum sebesar 20 serta standar deviasi sebesar 1,883.

4.2 Pengujian Kualitas Data

Data yang dikumpulkan dari responden dengan instrumen kuesioner, sebelum dianalisis lebih lanjut dilakukan pengujian kualitas data terlebih dahulu. Pengujian kualitas data dilakukan melalui beberapa tahap. Tahap pertama dilakukan uji validitas terhadap masing-masing pertanyaan. Tahap kedua dilakukan uji reliabilitas terhadap data yang telah dinyatakan valid.

Digital Repository Universitas Jember

4.2.1 Uji Validitas Data

Uji validitas data dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang sudah digunakan sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi dan tujuan tertentu (Indriantoro dan Supomo, 1999). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode yang secara umum dipakai yaitu dengan mengkorelasikan antara skor individu yang diperoleh masing-masing item atau butir dengan menggunakan *product moment* (*pearson correlation*), dimana uji validitas ditentukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing item terhadap skor total masing-masing item, jika *r* hitung lebih besar dari *r* tabel pada taraf signifikan 0,05, berarti instrumen tersebut memenuhi kriteria validitas. Jika *r* hitung lebih kecil dari *r* tabel berarti instrumen tersebut tidak memenuhi kriteria validitas.

Hasil pengujian validitas untuk masing-masing butir pertanyaan dari variabel komitmen organisasi, *organizational-based self-esteem*, dan kepuasan kerja ditunjukkan pada tabel berikut :

4.2.1.1 Komitmen Organisasi

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Item (butir)	Koefisien korelasi (*r* hitung)	*r* tabel	interpretasi
C1	0,550**	0,349	Valid
C2	0,570**	0,349	Valid
C3	0,553**	0,349	Valid
C4	0,501**	0,349	Valid
C5	0,530**	0,349	Valid
C6	0,174	0,349	Tidak Valid
C7	0,628**	0,349	Valid
C8	0,606**	0,349	Valid
C9	0,379*	0,349	Valid
C10	0,754**	0,349	Valid

Digital Repository Universitas Jember

Tabel 4.9 Lanjutan

C11	0,701**	0,349	Valid
C12	0,672**	0,349	Valid

Sumber : *Output SPSS*

Keterangan : **valid pada taraf signifikansi 0,01 (1%)

*valid pada taraf signifikansi 0,05 (5%)

Dari tabel 4.9, diketahui *r* hitung semua butir pertanyaan lebih besar dari *r* tabel dengan jumlah sampel 32 dan taraf kesalahan 5% yaitu 0,349 sehingga instrumen penelitian untuk variabel kepuasan kerja ini valid dan memenuhi syarat untuk diolah lebih lanjut kecuali butir pertanyaan keenam (C6) harus dikeluarkan dari data penelitian karena *r* hitung lebih kecil dari *r* tabel.

4.2.1.2 *Organizational-based Self-esteem*

Tabel 4.10

Uji Validitas *Organizational-based Self-esteem*

Item (butir)	Koefisien korelasi (*r* hitung)	*r* tabel	Interpretasi
OB1	0,622**	0,349	Valid
OB2	0,708**	0,349	Valid
OB3	0,401*	0,349	Valid
OB4	0,620**	0,349	Valid
OB5	0,701**	0,349	Valid
OB6	0,693**	0,349	Valid
OB7	0,562**	0,349	Valid
OB8	0,463**	0,349	Valid
OB9	0,559**	0,349	Valid
OB10	0,373*	0,349	Valid

Sumber : *Output SPSS*

Keterangan : **valid pada taraf signifikansi 0,01 (1%)

*valid pada taraf signifikansi 0,05 (5%)

Digital Repository Universitas Jember

Milik UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

Dari tabel 4.10, diketahui *r* hitung semua butir pertanyaan lebih besar dari *r* tabel dengan jumlah sampel 32 dan taraf kesalahan 5% yaitu 0,349 sehingga instrumen penelitian untuk variabel *organizational-based self-esteem* ini valid dan memenuhi syarat untuk diolah lebih lanjut.

4.2.1.3 Kepuasan Kerja

Tabel 4.11

Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item (butir)	Koefisien korelasi (*r* hitung)	*r* tabel	Interpretasi
K1	0,727**	0,349	Valid
K2	0,657**	0,349	Valid
K3	0,520**	0,349	Valid
K4	0,714**	0,349	Valid

Sumber : *Output SPSS*

Keterangan : **valid pada taraf signifikansi 0,01 (1%)

*valid pada taraf signifikansi 0,05 (5%)

Dari tabel 4.11 diketahui semua butir pertanyaan kepuasan kerja mempunyai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel, sehingga variabel kepuasan kerja dinyatakan valid, *r* tabel untuk 32 sampel pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,349.

4.2.2 Uji Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel, dimana pengukuran yang *reliable* menunjukkan instrumen dapat dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Data yang diuji dalam reliabilitas adalah data yang valid. Berdasarkan hasil uji validitas, item atau butir komitmen organisasi no. 6 (C6) dinyatakan tidak valid, yang berarti bahwa butir tersebut tidak dimasukkan dalam pengujian reliabilitas. Sedangkan untuk item atau butir instrumen *organizational-based self-esteem* dan kepuasan kerja dinyatakan valid sehingga semua butir tersebut dimasukkan dalam uji reliabilitas.

Digital Repository Universitas Jember

Instrumen dalam variabel dikatakan handal (*reliable*) jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6. hasil uji reliabilitas dari butir pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner menunjukkan bahwa butir pertanyaan tersebut sudah dapat dinyatakan *reliable* dan menunjukkan instrumen yang ada sudah dapat digunakan. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan teknik alpha didapat nilai alpha untuk komitmen organisasi sebesar 0,8210. sedangkan untuk *organizational-based self-esteem* sebesar 0,7439, dan untuk kepuasan kerja sebesar 0,6156.

Hasil uji reliabilitas komitmen organisasi, *organizational-based self-esteem*, dan kepuasan kerja dapat dilihat dalam tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r-alpha	Interpretasi
Komitmen organisasi	0,8210	Reliabel
Organizational-based self-esteem	0,7439	Reliabel
Kepuasan kerja	0,6156	Reliabel

Sumber : *Output SPSS*

4.2.3 *Uji Outlier*

Uji *outlier* merupakan uji statistik yang dilakukan untuk mengetahui adanya data yang berbeda atau menyimpang secara nyata atau ekstrim. Uji *outlier* dapat dilakukan dengan menampilkan grafik data baik dalam bentuk *scatter plot* maupun *bax plot*. Dari hasil uji *outlier* dengan *bax plot*, diketemukan 1 (satu) data atau kasus yang *outlier* (lampiran 6) yaitu data nomor tiga belas. Data *outlier* tersebut harus dikeluarkan dari data penelitian dan tidak dipergunakan dalam pengujian selanjutnya, karena dianggap tidak mencerminkan sebaran data yang sesungguhnya.

4.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis I dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi linier sederhana. Tujuan pengujian ini adalah untuk melihat apakah

Digital Repository Universitas Jember

komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja. Sedangkan pengujian hipotesis II dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) dengan pendekatan interaksi. Pendekatan ini bertujuan untuk menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh interaksi antara *organizational-based self-esteem* dengan komitmen organisasi. Fokusnya adalah pada signifikan indeks koefisien dan sifat pengaruh interaksi variabel moderat (*organizational-based self-esteem*) terhadap hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

4.3.1 Pengujian Hipotesis I (H_1)

Pengujian hipotesis (H_1) ini bertujuan untuk menguji apakah variabel komitmen organisasi secara parsial mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Hasilnya tampak pada tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13

Hasil Pengujian Regresi

Variabel	*Nilai koefisien*	*Koefisien Beta*	*Standar error*	*t-value*	*P*
Konstanta	8,071	β_o	1,595	5,061	0,000
Komitmen. Org	0,192	β_1	0,040	4,731	0,000
R =66%	R^2=43,6%	p = 0,000	F = 22,387	n = 31	

Sumber : *Output SPSS*

Hasil analisis regresi pada pengujian hipotesis (H_1) dengan mengunakan uji t menunjukkan bahwa koefisien β_1 (komitmen organisasi) memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 ($p<0,05$). Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi mempengaruhi secara langsung kepuasan kerja. Koefisien regresi sebesar 0,192 dan signifikan p sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil penelitian ini menerima hipotesis (H_1) yang diajukan.

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$Y = 8,071 + 0,192\ X_1$

Digital Repository Universitas Jember

4.3.2 Pengujian Hipotesis II (H_2)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda dengan pendekatan interaksi. Tujuan pengujian ini adalah untuk melihat apakah *organizational-based self-esteem* mempengaruhi hubungan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Hasilnya tampak pada tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.14

Hasil Pengujian Regresi

Variabel	*Nilai koefisien*	*Koefisien Beta*	*Standar error*	*t-value*	*p*
Konstanta	-22,314	β_o	18,323	-1,218	0,234
Komitmen. Org (X_1)	0,714	β_1	0,407	1,756	0,090
OBSE (X_2)	0,871	β_2	1,508	1,717	0,098
Interaksi X_1X_2	-0,015	β_3	-0,011	-1,386	0,177
R =75%	R^2=56,3%	p = 0,000	F = 11,581	n = 31	

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan tabel di atas dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 X_2 + e$$

$$Y = -22{,}314 + 0{,}714\, X_1 + 0{,}871\, X_2 - 0{,}015\, X_1X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas tampak bahwa nilai koefisien yang terbesar adalah X_2 = 0,871 dengan probabilitas sebesar 0,098 kemudian diikuti oleh X_1 = 0,714 dengan probabilitas 0,090 dan terakhir X_1X_2 = -0,015 dengan probabilitas sebesar 0,177.

Hasil pengujian hipotesis 2 (H_2) untuk persamaan regresi menunjukkan koefisien β_3 yaitu interaksi antara komitmen organisasi dengan *organizational-based self-esteem* tidak signifikan. Dalam hal ini koefisien interaksi tersebut besarnya -0,015 dengan tingkat signifikansi nilai p sebesar 0,177 (*p-value* > 0,05) yang berarti menunjukkan bahwa interaksi antara komitmen

Digital Repository Universitas Jember

organisasi dengan *organizational-based self-esteem* tidak signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menolak hipotesis (H_2) yang diajukan.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Dari berbagai macam tahap uji statistik yang dilakukan, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari p-*value* untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,000 ($p<0,05$). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Temaluru (1994), Rahmawati dan Widagdo (2001), Cahyono dan Ghozali (2002), Trinaningsih dan Ardiyanto (2002), dan Susanto (2004) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.4.2 Pengaruh *Organizational-based Self-esteem* terhadap hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis memberikan hasil yang tidak signifikan, yang berarti interaksi antara komitmen organisasi dengan *organizational-based self-esteem* tidak mempengaruhi kepuasan kerja atau dengan kata lain *organizational-based self-esteem* tidak mempengaruhi hubungan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari p-*value* untuk interaksi komitmen organisasi dengan *organizational-based self-esteem* (interaksi X_1X_2) sebesar 0,177 ($p>0,05$). Untuk hasil penelitian ini belum ada penelitian sebelumnya.

Peneliti menduga tidak signifikannya *organizational-based self-esteem* mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja adalah kemungkinan tingkat komitmen seseorang masih terletak pada dimensi komitmen kontinuan yaitu komitmen yang didasarkan pada biaya-biaya yang harus ditanggung bila seseorang meninggalkan organisasi. Sedangkan faktor-faktor nilai dalam *organizational-based self-esteem* cenderung berkenaan dengan dua dimensi lain yaitu komitmen afektif dan komitmen normatif.

Digital Repository Universitas Jember

Digital Repository Universitas Jember

Milik UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh *organizational-based self-esteem* terhadap hubungan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja, yang diukur dengan melihat jawaban yang diberikan oleh responden dari kuesioner yang diberikan.

Dari hasil penelitian, pengujian, analisis dan pembahasan yang telah dilakukan terhadap 31 responden diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial dengan menggunakan persamaan regresi linier sederhana, variabel komitmen organisasi (X_1) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Temaluru (1994), Rahmawati dan Widagdo (2001), Cahyono dan Ghozali (2002), Trinaningsih dan Ardiyanto (2002), dan Susanto (2004) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini berarti hipotesis I (H_1) yang diajukan diterima.
2. Secara parsial dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda, interaksi antara komitmen organisasi dengan *organizational-based self-esteem* tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam hal ini maka hipotesis II (H_2) yang diajukan ditolak.

5.2 Keterbatasan

Peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan yang dimiliki penelitian ini antara lain adalah :

1. Salah satu kelemahan dari kuesioner adalah tanggapan responden kemungkinan tidak sesuai dengan konteks/maksud pertanyaan dalam kuesioner.
2. Penelitian ini kemungkinan terjadi *lineancy bias*, yaitu adanya kecenderungan para responden untuk memberikan skor yang lebih tinggi terhadap diri sendiri, walaupun penelitian ini memiliki reliabilitas dan validitas yang baik.

Digital Repository Universitas Jember

3. Dalam pemilihan variabel moderating, tidak dikaji secara mendalam sehingga perlu dipertimbangakan untuk penelitian mendatang.

5.3 Saran

Dari hasil pembahasan serta keterbatasan penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan saran, antara lain :

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mengambil sampel yang lebih banyak. Hal ini dimungkinkan agar hasil penelitian ini dapat digeneralisasi.
2. Dalam pemilihan variabel moderating perlu disesuaikan dengan nilai-nilai dan aspek kepuasan kerja.
3. Penelitian selanjutnya dapat mengambil populasi yang berbeda, misalnya organisasi pencari laba (*profit oriented*) atau menggunakan beberapa populasi yang ada untuk digunakan sebagai perbandingan.

Digital Repository Universitas Jember

DAFTAR PUSTAKA

Arifuddin, Sri Anik dan Yusni Wahyudi. 2002. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Sebagai Mediasi Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Perubahan Organisasi (Studi Empiris Terhadap Dosen Akuntansi Pada Perguruan Tinggi Islam Swasta Di Malang Dan Makasar).* Kumpulan Makalah Simposium Nasional Akuntansi V. Semarang

Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek.* Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta

As'ad, Mohammad. 1995. *Psikologi Industri.* Liberty. Yogyakarta

Cahyono, Dwi dan Imam Ghozali. 2002. *Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional Dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi.* Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol. 5

Davis, Keith dan John W Newstorm. 1993. *Perilaku Dalam Organisasi.* Terjemahan. Jilid 1. Edisi ketujuh. Erlangga. Jakarta

Gibson, James L, John M Ivancevich dan James H Donnelly Jr. 2000. *Organizational : Behavior, Structure, Processes.* International Edition. McGraw-Hill. USA

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen.* Edisi Pertama. BPFE-UGM. Yogyakarta

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behavior.* McGraw-Hill. Boston

Kumala, Ika Cahyaning. 2004. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Organizational-Based Self-Esteem Terhadap Komitmen Organisasi.* Skripsi UNS. Surakarta

Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behavior.* Eighth Edition. McGraw-Hill. Boston

Murtiyani, Siti. 2000. *Pengaruh Kesempatan Pembelajaran Organisasi, Kualitas Pengajaran, Dan Orientasi Profesional Pada Hubungan Antara Partisipasi Dosen Dalam Pengambilan Keputusan Dengan Hasil Belajar Mahasiswa.* Kumpulan Makalah Simposium Nasional Akuntansi III. Ikatan Akuntan Indonesia. Jakarta

Digital Repository Universitas Jember

PENGARUH *ORGANIZATIONAL-BASED SELF-ESTEEM* TERHADAP HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA DOSEN AKUNTANSI : STUDI EMPIRIS PADA PERGURUAN TINGGI NEGERI DAN PERGURUAN TINGGI SWASTA DI JEMBER

Data Responden :

1. Nama (boleh tidak diisi):
2. Instansi:
3. Jenis kelamin: a. Pria B. Wanita
4. Pengalaman mengajar sebagai staff pengajar ± :
   a. < 1 tahun b. 1-10 tahun c. > 10 tahun
5. Mengajar pada : a. PTN b. PTS c. Keduanya
6. Jenjang Pendidikan :
   a. Strata-1 b. Strata-2 c. Strata-3
7. Selain sebagai dosen akuntansi juga mempunyai pekerjaan sampingan sebagai akuntan publik/ akuntan intern/ akuntan pemerintah :
   a. Ya b. Tidak

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pada pertanyaan berikut ini, Bapak/ Ibu/ Sdr, diharapkan memberikan tanda silang pada setiap angka yang menjadi pilihan jawaban anda sesuai dengan pendapat anda sendiri.

Jawaban dalam pertanyaan ini menggunakan skala mulai dari angka 1 sampai dengan angka 5. dengan keterangan sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju
3 = Netral
4 = Setuju
5 = Sangat Setuju

Digital Repository Universitas Jember

NO	PERTANYAAN DAN JAWABAN
	KOMITMEN ORGANISASI
1	Saya tidak merasa ikut memiliki organisasi tempat saya bekerja Sangat Tidak Setuju — Sangat Setuju 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
2	Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi saya Sangat Tidak Setuju — Sangat Setuju 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
3	Organisasi tempat saya bekerja sangat berarti bagi saya Sangat Tidak Setuju — Sangat Setuju 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
4	Saya tidak merasa menjadi bagian organisasi tempat saya bekerja Sangat Tidak Setuju — Sangat Setuju 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
5	Saya merasa masalah organisasi juga seperti masalah saya Sangat Tidak Setuju — Sangat Setuju 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
6	Saya mudah menjadi terikat dengan organisasi lain seperti organisasi tempat saya bekerja Sangat Tidak Setuju — Sangat Setuju 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
7	Saya mau berusaha diatas batas normal untuk mensukseskan organisasi Sangat Tidak Setuju — Sangat Setuju 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
8	Saat ini tetap tinggal di organisasi saya adalah merupakan kebutuhan

Digital Repository Universitas Jember

	Sangat Tidak Setuju				Sangat Setuju
	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
9	Alasan utama saya tetap bekerja di organisasi ini adalah apabila keluar akan memerlukan pengorbanan diri sendiri yang harus dipertimbangkan				
	Sangat Tidak Setuju				Sangat Setuju
	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
10	Saya merasa terlalu riskan untuk memutuskan meninggalkan tempat (instansi) ini				
	Sangat Tidak Setuju				Sangat Setuju
	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
11	Ada konsekuensi negatif bila meninggalkan organisasi ini				
	Sangat Tidak Setuju				Sangat Setuju
	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
12	Terlalu banyak masalah yang harus dipecahkan dalam kehidupan saya jika memutuskan untuk keluar dari organisasi saat ini				
	Sangat Tidak Setuju				Sangat Setuju
	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
	KEPUASAN KERJA				
13	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya ini				
	Sangat Tidak Setuju				Sangat Setuju
	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐

Digital Repository Universitas Jember

14	Saya sangat menyukai pekerjaan saya saat ini Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
15	Saya merasa ingin pindah dari pekerjaan saya saat ini Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
16	Secara umum saya suka bekerja disini Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
	Organizatinal-based self-esteem
17	Di tempat kerja saya, keberadaan saya dipertimbangkan Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
18	Di tempat kerja saya, saya tidak dianggap remeh Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
19	Di tempat kerja saya, saya adalah orang penting Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
20	Di tempat kerja saya, saya dipercaya Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
21	Ada kepercayaan terhadap diri saya di tempat kerja saya

Digital Repository Universitas Jember

	Sangat Tidak Setuju				Sangat Setuju
	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
22	Di tempat kerja saya, saya dapat membuat perubahan				
	Sangat Tidak Setuju				Sangat Setuju
	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
23	Di tempat kerja saya, saya berharga				
	Sangat Tidak Setuju				Sangat Setuju
	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
24	Saya senang membantu di tempat kerja saya				
	Sangat Tidak Setuju				Sangat Setuju
	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
25	Di tempat kerja saya, saya adalah orang yang efisien				
	Sangat Tidak Setuju				Sangat Setuju
	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
26	Di tempat kerja saya, saya dapat diajak bekerja sama				
	Sangat Tidak Setuju				Sangat Setuju
	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐

Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada

kelengkapan jawaban Bapak/ Ibu/ Sdr

Terima kasih banyak Atas partisipasi dari Bapak/ Ibu/ Sdr. Sekalian

Lampiran 2

Rekapitulasi Data Responden

NO	INSTANSI	J/K	P (th)	STAFF	JJG	B	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	TOT	K1	K2	K3	K4	TOT	OB1	OB2	OB3	OB4	OB5	OB6	OB7	OB8	OB9	OB10	TOT
1	1	1	3	1	2	1	5	5	5	5	5	3	5	5	3	2	5	5	53	5	5	5	5	20	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	45
2	1	1	3	3	2	1	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	4	3	47	4	4	4	4	16	5	4	3	4	4	4	3	4	3	5	39
3	1	1	2	1	2	1	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	48	4	4	4	5	17	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	35
4	1	1	3	1	1	1	5	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	42	3	3	4	4	14	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	34
5	1	2	3	1	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	43	3	3	4	4	14	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	34
6	1	2	2	1	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	3	2	3	2	38	5	4	4	4	17	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
7	1	1	2	3	2	1	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	50	5	5	3	4	17	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	36
8	1	2	3	3	2	2	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	45	4	5	5	5	19	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	35
9	1	1	1	3	1	2	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	35	4	4	4	4	16	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	35
10	1	1	2	3	1	1	4	4	5	5	4	3	2	4	3	3	4	3	44	4	4	4	5	17	4	3	2	4	4	3	3	4	2	5	34
11	1	1	2	3	2	2	5	4	1	5	4	2	4	2	1	1	2	4	35	4	2	5	5	16	2	4	2	4	4	4	4	5	4	5	38
12	1	1	3	3	2	1	5	5	5	5	4	1	4	4	5	5	5	4	52	4	5	5	5	19	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	37
13	2	1	2	2	1	2	5	5	5	5	5	3	5	4	1	5	5	2	50	3	5	4	5	17	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	45
14	2	2	2	2	1	2	4	4	4	4	4	1	1	2	4	1	1	3	33	2	3	3	4	12	2	4	2	4	4	3	3	3	3	4	32
15	2	2	2	2	1	2	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	2	2	44	3	4	3	4	14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
16	2	2	2	2	1	2	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
17	2	1	3	2	1	2	5	5	5	5	2	2	5	5	4	4	2	5	49	4	5	2	4	15	4	2	3	3	3	4	3	4	3	5	34
18	2	2	3	2	1	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	39	3	4	3	3	13	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
19	2	1	1	2	1	2	5	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	42	4	4	4	4	16	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	33
20	2	1	1	2	2	2	5	5	4	5	1	1	5	4	2	2	2	2	38	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	36
21	2	2	3	2	1	2	5	5	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	39	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	37
22	2	2	2	2	1	1	3	4	3	4	3	2	3	2	2	2	4	2	34	3	3	3	3	12	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
23	2	2	2	2	1	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	39	3	4	4	4	15	3	3	2	4	4	2	3	4	4	4	33
24	2	2	2	2	1	2	1	4	3	2	2	3	2	4	4	2	2	2	31	4	4	4	2	14	3	3	2	4	4	3	4	4	4	5	36
25	2	1	1	2	2	2	5	5	4	5	2	3	4	2	2	2	2	2	38	5	5	2	4	16	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
26	2	2	2	2	2	2	4	5	2	5	2	4	3	2	4	2	1	3	37	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	38
27	2	1	3	2	1	2	5	4	4	4	3	2	3	4	3	3	2	2	34	3	3	4	4	14	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
28	2	1	2	2	2	2	4	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	32	3	3	4	4	14	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	35
29	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	31	3	3	4	3	13	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	34
30	2	2	2	2	1	2	5	5	1	4	4	2	4	5	4	4	3	3	44	4	4	4	4	16	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	32
31	2	1	3	2	1	2	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	49	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	2	1	2	2	2	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	47	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38

Keterangan :

Instansi :
1. Negeri
2. Swasta

Jenis Kelamin :
1. Laki-laki
2. Wanita

Pengalaman Mengajar :
1. <1 tahun
2. 1 s/d 10 tahun
3. >10 tahun

Staff Mengajar :
1. PTN
2. PTS
3. Keduanya

Jenjang Pendidikan :
1. S1
2. S2
3. S3

Bekerja selain sebagai dosen:
1. Ya
2. Tidak

Digital Repository Universitas Jember

Digital Repository Universitas Jember

Lampiran 3

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total Komitmen Organisasi	32	31	53	41.66	6.675
Total Kepuasan Kerja	32	12	20	15.56	1.883
Total Organizational-based Self-esteem	32	31	45	36.19	3.355
Valid N (listwise)	32				

Frequency Table

Statistics

		Instansi	Jenis Kelamin	Pengalaman Mengajar	Staff Mengajar	Jenjang Pendidikan	Pekerjaan Lain Selain Sebagai Dosen Akuntansi
N	Valid	32	32	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0	0	0

Instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Negeri	12	37,5	37,5	37,5
	Swasta	20	62,5	62,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	18	56,3	56,3	56,3
	Wanita	14	43,8	43,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Pengalaman Mengajar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	4	12,5	12,5	12,5
	1 s/d 10 tahun	17	53,1	53,1	65,6
	> 10 tahun	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Digital Repository Universitas Jember

Staff Mengajar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PTN	5	15,6	15,6	15,6
	PTS	20	62,5	62,5	78,1
	Keduanya	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Jenjang Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	17	53,1	53,1	53,1
	S2	15	46,9	46,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Pekerjaan Lain Selain Sebagai Dosen Akuntansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	9	28,1	28,1	28,1
	Tidak	23	71,9	71,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Digital Repository Universitas Jember

Correlations

		C1	C2	C3	C4	C5
C1	Pearson Correlation	1	,479**	,272	,622**	,207
	Sig. (2-tailed)	,	,006	,132	,000	,255
	N	32	32	32	32	32
C2	Pearson Correlation	,479**	1	,271	,404*	,133
	Sig. (2-tailed)	,006	,	,133	,022	,466
	N	32	32	32	32	32
C3	Pearson Correlation	,272	,271	1	,231	,216
	Sig. (2-tailed)	,132	,133	,	,204	,236
	N	32	32	32	32	32
C4	Pearson Correlation	,622**	,404*	,231	1	,092
	Sig. (2-tailed)	,000	,022	,204	,	,618
	N	32	32	32	32	32
C5	Pearson Correlation	,207	,133	,216	,092	1
	Sig. (2-tailed)	,255	,466	,236	,618	,
	N	32	32	32	32	32
C6	Pearson Correlation	-,066	,116	,007	,063	,028
	Sig. (2-tailed)	,720	,529	,968	,730	,880
	N	32	32	32	32	32
C7	Pearson Correlation	,509**	,438*	,178	,394*	,217
	Sig. (2-tailed)	,003	,012	,331	,026	,232
	N	32	32	32	32	32
C8	Pearson Correlation	,111	,267	,318	,003	,294
	Sig. (2-tailed)	,544	,139	,076	,988	,102
	N	32	32	32	32	32
C9	Pearson Correlation	-,122	,133	,144	-,077	,099
	Sig. (2-tailed)	,505	,470	,433	,674	,588
	N	32	32	32	32	32
C10	Pearson Correlation	,370*	,281	,414*	,244	,357*
	Sig. (2-tailed)	,037	,120	,019	,178	,045
	N	32	32	32	32	32
C11	Pearson Correlation	,320	,267	,468**	,231	,483**
	Sig. (2-tailed)	,074	,139	,007	,202	,005
	N	32	32	32	32	32
C12	Pearson Correlation	,327	,287	,201	,405*	,314
	Sig. (2-tailed)	,068	,112	,270	,022	,080
	N	32	32	32	32	32
Total Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,550**	,570**	,553**	,501**	,530**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,003	,002
	N	32	32	32	32	32

Digital Repository Universitas Jember

Correlations

		C6	C7	C8	C9	C10
C1	Pearson Correlation	-,066	,509**	,111	-,122	,370*
	Sig. (2-tailed)	,720	,003	,544	,505	,037
	N	32	32	32	32	32
C2	Pearson Correlation	,116	,438*	,267	,133	,281
	Sig. (2-tailed)	,529	,012	,139	,470	,120
	N	32	32	32	32	32
C3	Pearson Correlation	,007	,178	,318	,144	,414*
	Sig. (2-tailed)	,968	,331	,076	,433	,019
	N	32	32	32	32	32
C4	Pearson Correlation	,063	,394*	,003	-,077	,244
	Sig. (2-tailed)	,730	,026	,988	,674	,178
	N	32	32	32	32	32
C5	Pearson Correlation	,028	,217	,294	,099	,357*
	Sig. (2-tailed)	,880	,232	,102	,588	,045
	N	32	32	32	32	32
C6	Pearson Correlation	1	,061	-,061	-,024	,156
	Sig. (2-tailed)	.	,740	,740	,896	,393
	N	32	32	32	32	32
C7	Pearson Correlation	,061	1	,507**	-,092	,398*
	Sig. (2-tailed)	,740	.	,003	,617	,024
	N	32	32	32	32	32
C8	Pearson Correlation	-,061	,507**	1	,434*	,520**
	Sig. (2-tailed)	,740	,003	.	,013	,002
	N	32	32	32	32	32
C9	Pearson Correlation	-,024	-,092	,434*	1	,392*
	Sig. (2-tailed)	,896	,617	,013	.	,026
	N	32	32	32	32	32
C10	Pearson Correlation	,156	,398*	,520**	,392*	1
	Sig. (2-tailed)	,393	,024	,002	,026	.
	N	32	32	32	32	32
C11	Pearson Correlation	,067	,348	,326	,051	,530**
	Sig. (2-tailed)	,716	,051	,069	,784	,002
	N	32	32	32	32	32
C12	Pearson Correlation	-,093	,338	,398*	,491**	,344
	Sig. (2-tailed)	,611	,058	,024	,004	,054
	N	32	32	32	32	32
Total Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,174	,628**	,606**	,379*	,754**
	Sig. (2-tailed)	,342	,000	,000	,033	,000
	N	32	32	32	32	32

Digital Repository Universitas Jember

Explore

Extreme Values

			Case Number	Value
Total Komitmen Organisasi	Highest	1	1	53
		2	12	52
		3	16	51
		4	7	50
		5	13	50
	Lowest	1	29	31
		2	24	31
		3	28	32
		4	14	33
		5	27	[a]
Total Kepuasan Kerja	Highest	1	1	20
		2	12	19
		3	8	19
		4	3	17
		5	6	[b]
	Lowest	1	14	12
		2	22	12
		3	29	13
		4	18	13
		5	15	[c]
Total Organizational-based Self-esteem	Highest	1	1	45
		2	13	45
		3	31	40
		4	15	39
		5	2	39
	Lowest	1	18	31
		2	22	31
		3	30	32
		4	14	32
		5	19	[d]

a. Only a partial list of cases with the value 34 are shown in the table of lower extremes.

b. Only a partial list of cases with the value 17 are shown in the table of upper extremes.

c. Only a partial list of cases with the value 14 are shown in the table of lower extremes.

d. Only a partial list of cases with the value 33 are shown in the table of lower extremes.

Digital Repository Universitas Jember

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
K1	11,9063	2,4103	,5077	,4580
K2	11,7188	2,5958	,3767	,5604
K3	11,8438	2,9748	,2249	,6679
K4	11,5938	2,5716	,5027	,4716

Reliability Coefficients

N of Cases = 32,0 N of Items 4

Alpha = ,6156

Digital Repository Universitas Jember

Explore

Extreme Values

			Case Number	Value
Total Komitmen Organisasi	Highest	1	1	53
		2	12	52
		3	16	51
		4	7	50
		5	13	50
	Lowest	1	29	31
		2	24	31
		3	28	32
		4	14	33
		5	27	[a]
Total Kepuasan Kerja	Highest	1	1	20
		2	12	19
		3	8	19
		4	3	17
		5	6	[b]
	Lowest	1	14	12
		2	22	12
		3	29	13
		4	18	13
		5	15	[c]
Total Organizational-based Self-esteem	Highest	1	1	45
		2	13	45
		3	31	40
		4	15	39
		5	2	39
	Lowest	1	18	31
		2	22	31
		3	30	32
		4	14	32
		5	19	[d]

a. Only a partial list of cases with the value 34 are shown in the table of lower extremes.

b. Only a partial list of cases with the value 17 are shown in the table of upper extremes.

c. Only a partial list of cases with the value 14 are shown in the table of lower extremes.

d. Only a partial list of cases with the value 33 are shown in the table of lower extremes.

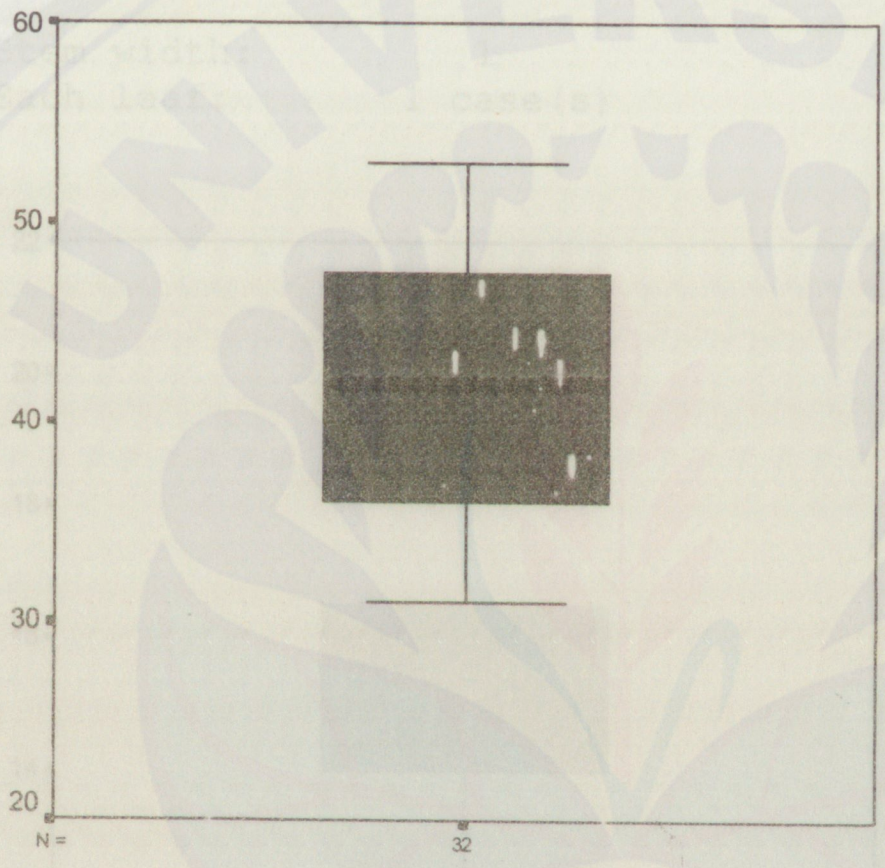
Digital Repository Universitas Jember

Total Komitmen Organisasi

Total Komitmen Organisasi Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem &	Leaf
6,00	3 .	112344
9,00	3 .	557888999
6,00	4 .	223444
6,00	4 .	577899
5,00	5 .	00123

Stem width: 10
Each leaf: 1 case(s)

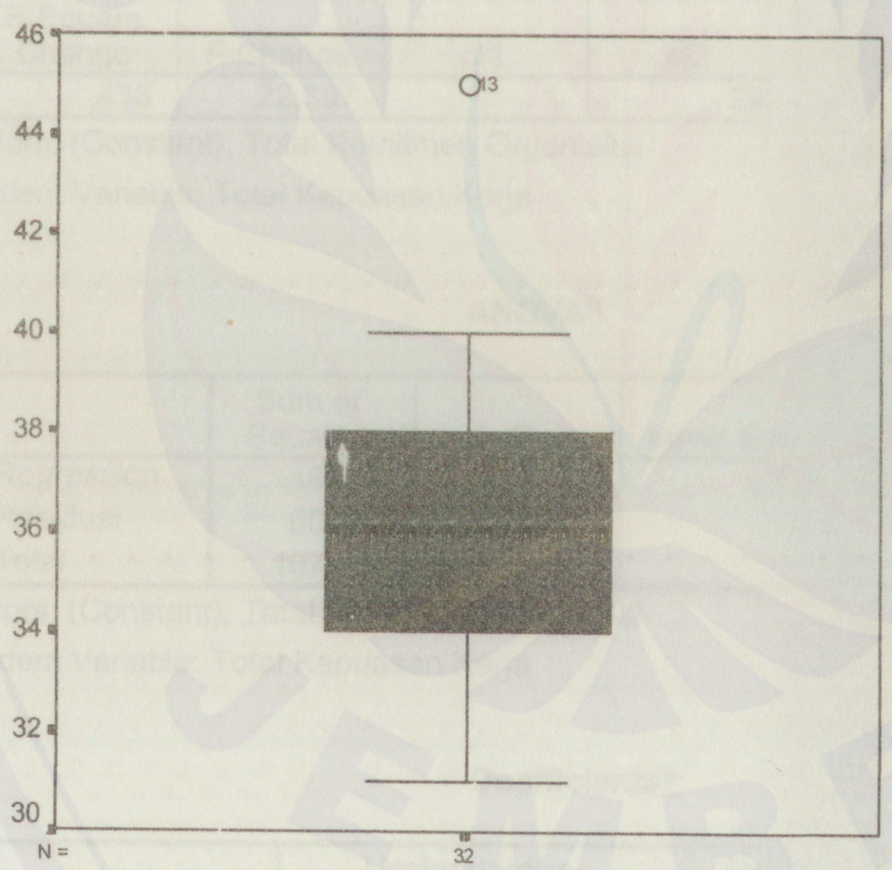


Total Komitmen Organ

Digital Repository Universitas Jember

Total Organizational-based Self-esteem

Total Organizational-based Self-esteem Stem-and-Leaf Plot

Frequency		Stem &	Leaf
2,00		31 .	00
2,00		32 .	00
2,00		33 .	00
5,00		34 .	00000
4,00		35 .	0000
3,00		36 .	000
2,00		37 .	00
7,00		38 .	0000000
2,00		39 .	00
1,00		40 .	0
2,00	Extremes		(>=45,0)

Stem width: 1
Each leaf: 1 case(s)